



PETUNJUK TEKNIS

EVALUASI PASCA PELATIHAN DASAR CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL (CPNS)

**PUSDIKLAT TENAGA ADMINISTRASI
BADAN LITBANG DAN DIKLAT
KEMENTERIAN AGAMA
2024**





**PUSDIKLAT TENAGA ADMINISTRASI
BADAN LITBANG DAN DIKLAT
KEMENTERIAN AGAMA
2024**



KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAN
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEMENTERIAN AGAMA
NOMOR 83 TAHUN 2024

TENTANG
PETUNJUK TEKNIS PELATIHAN TENAGA ADMINISTRASI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
DAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEMENTERIAN AGAMA,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan kualitas dan menjamin mutu penyelenggaraan pelatihan tenaga administrasi pada Kementerian Agama, perlu petunjuk teknis penyelenggaraan pelatihan;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan dan Pendidikan dan Pelatihan tentang Petunjuk Teknis Pelatihan Tenaga Administrasi;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);

4. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2023 tentang Kementerian Agama (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 21);
5. Peraturan Menteri Agama Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Sumber Daya Manusia pada Kementerian Agama (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 711);
6. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan;
7. Peraturan Menteri Agama Nomor 11 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Agama Nomor 15 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 846);
8. Peraturan Menteri Agama Nomor 72 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Agama (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 955);

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEMENTERIAN AGAMA TENTANG PETUNJUK TEKNIS PELATIHAN TENAGA ADMINISTRASI.
- KESATU : Menetapkan Petunjuk Teknis Pelatihan Tenaga Administrasi adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.
- KEDUA : Petunjuk Teknis sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU berjumlah 26 (dua puluh enam) petunjuk teknis.
- KETIGA : Petunjuk Teknis sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU digunakan oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Administrasi, Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan, dan Loka Pendidikan dan

Pelatihan Kementerian Agama dalam penyelenggaraan pelatihan tenaga administrasi.

KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
Pada tanggal 3 Juni 2024

KEPALA BADAN PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN DAN
PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN,



LAMPIRAN
KEPUTUSAN KEPALA BADAN
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
DAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KEMENTERIAN AGAMA
NOMOR 83 TAHUN 2024
TENTANG
PETUNJUK TEKNIS PELATIHAN
TENAGA ADMINISTRASI.

NO	PETUNJUK TEKNIS
1.	Petunjuk Teknis Penyusunan Proyek Perubahan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II
2.	Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Pelatihan
3.	Petunjuk Teknis Penyajian Ragam Konten E-Learning
4.	Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Pelatihan Sosial Kultural Jenjang I, II, dan III
5.	Petunjuk Teknis Pelatihan Advokasi Kebijakan Keagamaan Kementerian Agama
6.	Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Kementerian Agama
7.	Petunjuk Teknis Penggunaan Aplikasi SIAP (Sistem Informasi dan Administrasi Pelatihan)
8.	Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Pelatihan Kompetensi Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (PBJP) Level 1 (Model Pembelajaran Blended Learning)
9.	Petunjuk Teknis Pelatihan Sumber Daya Manusia Pada Masyarakat
10.	Petunjuk Teknis Evaluasi Pasca Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II
11.	Petunjuk Teknis Evaluasi Pasca Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil
12.	Petunjuk Teknis Assesmen Kompetensi Fasilitator Penguatan Moderasi Beragama
13.	Petunjuk Teknis Penyusunan Kerangka Acuan Kerja (KAK)/ <i>Term of Reference</i> (ToR)
14.	Petunjuk Teknis Studi Lapangan Pelatihan Kepemimpinan Administrator dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Pada Kementerian Agama
15.	Petunjuk Teknis Pelaksanaan Tim Kerja
16.	Petunjuk Teknis Pelaksanaan Studi Lapangan Pada Pelatihan Teknis Administrasi
17.	Petunjuk Teknis Pelaksanaan Aktualisasi Habitiasi Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil
18.	Petunjuk Teknis Orientasi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Pada Kementerian Agama

19.	Petunjuk Teknis Penggunaan Aplikasi Sistem Informasi Kearsipan Dinamis Terintegrasi (SRIKANDI)
20.	Petunjuk Teknis Pemanfaatan <i>Ministry Of Religious Affairs Digital Library</i> Bagi Peserta Pelatihan Administrasi
21.	Petunjuk Teknis Penyusunan Panduan Pelatihan Teknis Administrasi dan <i>Training of Trainer</i> (ToT)
22.	Petunjuk Teknis Akreditasi Program Pelatihan Teknis Administrasi (Keuangan Negara)
23.	Petunjuk Teknis Pemanfaatan Repositori Hasil Pelatihan Pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Administrasi
24.	Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Pelatihan Di Wilayah Kerja Untuk Pelatihan Teknis Administrasi
25.	Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Sarasehan
26.	Petunjuk Teknis Evaluasi Pasca Orientasi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (OPPPK)

KEPALA BADAN PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN DAN
PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN,



LAMPIRAN I
KEPUTUSAN KEPALA BADAN
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
DAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KEMENTERIAN AGAMA
NOMOR 83 TAHUN 2024
TENTANG
PETUNJUK TEKNIS EVALUASI PASCA
PELATIHAN DASAR CALON PEGAWAI
NEGERI SIPIL PADA KEMENTERIAN
AGAMA

**PETUNJUK TEKNIS
EVALUASI PASCA PELATIHAN DASAR
CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL**

**BAB I
PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang

Manajemen organisasi memiliki salah satu fungsi yaitu pengendalian yang di dalamnya terdapat aktivitas mengawasi, memantau, mengendalikan, dan mengevaluasi suatu kegiatan. Tanpa ada pengendalian yang baik tujuan organisasi tidak dapat dipastikan ketercapaiannya. Di dalam Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar CPNS yang kemudian dilakukan perubahan menjadi Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2021, mengamanatkan dilaksanakannya pengawasan dan pengendalian Pelatihan Dasar CPNS melalui Evaluasi Pasca Pelatihan.

Peraturan Menteri Agama (PMA) Nomor 19 Tahun 2020, secara khusus pada Pasal 2 menjelaskan, bahwa penyelenggaraan Pelatihan bertujuan untuk mengembangkan kompetensi SDM, meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku. Efektivitas Pelatihan bagi aparatur pemerintah harus diukur, agar tujuan pengembangan SDM dapat menciptakan aparatur yang profesional. Oleh sebab itu, evaluasi pasca

Pelatihan merupakan langkah strategis dalam pengembangan program pelatihan serta pengembangan SDM.

Tujuan dilaksanakan evaluasi pasca pelatihan adalah untuk mengetahui dan menilai implementasi nilai-nilai dasar serta kode etik, sikap dan perilaku alumni dalam melaksanakan tugas sehari-hari di satuan kerja alumni Pelatihan Dasar CPNS. Evaluasi pasca pelatihan berdasarkan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 13 tahun 2022 dilaksanakan untuk menilai keberlanjutan dari pelaksanaan aktualisasi dalam kurun waktu 12 (dua belas) bulan terhitung sejak Pelatihan Dasar CPNS berakhir.

Setiap Lembaga pelatihan diharuskan untuk melakukan evaluasi pasca Pelatihan, agar dapat mengukur apakah pelatihan dapat mengembangkan kompetensi alumni dalam pelaksanaan tugas fungsi di satuan kerjanya, dan dapat meningkatkan produktifitas kinerja organisasi. Evaluasi pasca pelatihan dapat pula memberikan informasi untuk peningkatan pelaksanaan pelatihan ke depan agar lebih baik dan berkualitas.

Kegiatan evaluasi pasca pelatihan juga terintegrasi dengan kegiatan penjaminan mutu dan kegiatan pembinaan unit pelaksana teknis kediklatan, sehingga harus melibatkan penerima manfaat dari setiap kegiatan pelatihan yang diselenggarakan. Pelatihan merupakan salah satu solusi untuk menutup kesenjangan kompetensi yang terjadi. Melalui evaluasi pasca pelatihan dapat diketahui seberapa besar konsistensi pelaksanaan program dan kegiatan pelatihan sesuai ketentuan yang telah diatur oleh LAN selaku Pembina Diklat Aparatur Sipil Negara, maupun ketentuan-ketentuan lainnya yang telah ditetapkan oleh unit pembina jabatan teknis/administrasi sesuai jenis jenjang pelatihan yang diselenggarakan.

Dalam rangka penyamaan persepsi tentang evaluasi pasca pelatihan, maka perlu dibuatkan petunjuk teknis pelaksanaannya agar pihak-pihak yang terlibat dapat memahami tugas dan fungsinya secara baik. Petunjuk teknis evaluasi pasca Pelatihan Dasar CPNS dapat

dijadikan acuan dalam penyelenggaraan evaluasi pasca pelatihan pada Balai Diklat Keagamaan dan Loka Diklat Keagamaan.

B. Dasar Hukum

1. Undang – Undang Republik Indonesia Nomor. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara
2. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2021 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
3. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Sumber Daya Manusia pada Kementerian Agama RI.
4. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Agama.
5. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2021 Tentang Perubahan Atas Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2021 Tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil
6. Keputusan kepala lembaga administrasi negara Nomor:14/K.1/PDP.07/2022 Tentang Kurikulum Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil:
7. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor: 13/K.1/PDP.07/2022 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil.

C. Maksud Dan Tujuan

Tujuan disusunnya Petunjuk Teknis Evaluasi Pasca Pelatihan Dasar bagi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) adalah sebagai pedoman bagi Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan dan Loka Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan dalam melakukan Evaluasi Pasca Pelatihan Dasar CPNS.

D. Ruang Lingkup

Ruang lingkup petunjuk teknis evaluasi pasca Pelatihan Dasar CPNS terdiri dari:

1. Persiapan evaluasi pasca Pelatihan Dasar CPNS

2. Pelaksanaan evaluasi pasca Pelatihan Dasar CPNS
3. Pelaporan evaluasi pasca Pelatihan Dasar CPNS

Pelaksanaan evaluasi pasca pelatihan tersebut sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

E. Pengertian umum

Dalam Keputusan ini, yang dimaksud dengan:

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah;
2. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
3. Calon PNS yang selanjutnya disingkat CPNS adalah warga negara Indonesia yang lolos seleksi pengadaan PNS, diangkat dan ditetapkan oleh PPK, serta telah mendapatkan persetujuan teknis dan penetapan nomor induk pegawai.
4. Pelatihan Dasar CPNS adalah pendidikan dan pelatihan dalam Masa Prajabatan yang dilakukan secara terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang.
5. Evaluasi Pelatihan merupakan suatu teknik pengukuran untuk mengetahui seberapa baik rencana pelatihan mencapai tujuan yang diharapkan, dengan membandingkan hasil pelatihan dengan tujuan yang diharapkan dari narasumber, panitia penyelenggara, dan peserta pelatihan.
6. Evaluasi Pasca Pelatihan Dasar CPNS adalah teknik pengukuran untuk mengetahui tingkat keberhasilan pelatihan melalui rangkaian siklus yang dinamis dan berkesinambungan dalam memberikan umpan balik pada proses perbaikan, penyempurnaan program pelatihan serta pengembangan kompetensi PNS.

7. Alumni Pelatihan adalah Calon Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang telah selesai mengikuti Pelatihan Dasar CPNS. Alumni merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam sebuah siklus pelatihan.
8. Atasan alumni adalah pimpinan satuan kerja yang memiliki kewenangan untuk melakukan pengawasan melalui evaluasi kinerja setelah mengikuti pelatihan.
9. Metode EPP adalah prosedur yang dipergunakan dalam melakukan evaluasi pasca Pelatihan Dasar CPNS dengan metode kuantitatif dan kualitatif atau mengkombinasikan kedua metode tersebut.
10. Sikap Perilaku PNS adalah cara bertutur kata dan bertindak dengan sopan sesuai dengan norma yang berlaku, berperilaku terpuji, jujur, disiplin dan taat peraturan sehingga dapat dijadikan sebagai teladan bagi pegawai lainnya serta konsisten antara perkataan dengan perbuatan dalam melaksanakan tugas.
11. Dampak Pelatihan adalah pengaruh bagi alumni setelah mengikuti pelatihan, berupa peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang sangat dibutuhkan dalam menjalankan tugas dan memberikan kontribusi terhadap produktifitas kinerja organisasinya.

BAB II

PERENCANAAN EVALUASI PASCA PELATIHAN DASAR CPNS

A. Mekanisme dan Prosedur Perencanaan Evaluasi Pasca Pelatihan Dasar

Dalam melaksanakan evaluasi Pasca Pelatihan Dasar menggunakan mekanisme dan prosedur sebagai berikut:

1. Penyelenggaraan evaluasi pasca pelatihan dilaksanakan oleh lembaga pelatihan bekerja sama dengan Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) instansi asal alumni Pelatihan Dasar CPNS.
2. Lembaga pelatihan menyusun jadwal pelaksanaan evaluasi pasca pelatihan.

3. Pelaksanaan evaluasi pasca pelatihan disesuaikan dengan ketersediaan anggaran dalam DIPA Lembaga pelatihan.
4. Pembentukan Tim
 - a. Tim Kerja Evaluasi Pasca Pelatihan

Lembaga pelatihan menetapkan Tim Kerja EPP melalui Surat Keputusan (SK) yang bertugas mengumpulkan hasil laporan EPP, mengelolah serta menyusun laporan EPP dari keseluruhan daerah. Tim Kerja Evaluasi Pasca Pelatihan terdiri dari 4 (empat) orang Widyaiswara, ditambah 3 (tiga) orang staf.
 - b. Tim Pelaksana Evaluasi Pasca Pelatihan

Lembaga pelatihan bersama penyelenggara Pelatihan Dasar CPNS menetapkan pelaksana EPP (tim evaluator) sesuai zona wilayah kerja melalui Surat Tugas (ST). Pelaksana per zona wilayah terdiri dari widyaiswara dan panitia penyelenggara Pelatihan Dasar CPNS ditambah dengan 1 (satu) orang staf.
5. Pembagian Tugas Tim Kerja dan Pelaksana EPP
 - a. Tim Kerja Evaluasi Pasca Pelatihan
 - 1) Menyusun instrument EPP
 - 2) Melakukan validasi instrument EPP
 - 3) Menyediakan link *google forms* EPP
 - 4) Mengumpulkan dan menghimpun semua laporan EPP dari pelaksana EPP di beberapa zona wilayah.
 - 5) Menyusun laporan pelaksanaan Evaluasi Pasca Pelatihan Dasar CPNS.
 - b. Tim Pelaksana Evaluasi Pasca Pelatihan
 - 1) Widyaiswara
 - a) Melakukan pemantauan pelaksanaan kelanjutan aktualisasi di titik lokasi yang telah ditentukan.
 - b) Menghimpun kendala – kendala yang mungkin ditemui dalam pelaksanaan kelanjutan aktualisasi
 - c) Pengumpulan data dan analisis data

- d) Menyusun laporan evaluasi pasca pelatihan sesuai zona wilayah.
- e) Mengumpulkan laporan evaluasi pasca pelatihan kepada Tim Kerja EPP.

2) Pegawai/Staf

- a) Menghimpun bahan – bahan pelaksanaan evaluasi pasca pelatihan seperti surat tugas, surat perjalanan dinas, data peserta yang akan dijadikan sampel evaluasi, menyebarkan instrument EPP.
- b) Menghimpun instrument EPP yang telah diisi oleh alumni dan atasan langsung alumni.
- c) Mendokumentasikan kegiatan EPP
- d) Menyiapkan eviden untuk kelengkapan penyusunan laporan EPP.

6. Pembekalan

Lembaga pelatihan memberikan pembekalan kepada panitia penyelenggara pelatihan, Tim EPP dan Tim pelaksana EPP agar mematuhi segala ketentuan dan standar pelaksanaan EPP. Pembekalan dilaksanakan agar ada keseragaman bagi pelaksana EPP dalam memperoleh informasi yang akurat dan obyektif terkait program pelatihan yang telah dilaksanakan. Informasi tersebut dapat berupa proses pelaksanaan program, dampak/hasil yang dicapai, dan efisiensi.

7. Penentuan Wilayah

- a. Lembaga pelatihan bersama penyelenggara Pelatihan Dasar CPNS menetapkan pelaksana evaluasi pasca pelatihan (tim evaluator) sesuai zona wilayah kerja melalui Surat Tugas (ST).
- b. Zona wilayah pelaksanaan evaluasi pasca pelatihan dapat digabung 2 atau 3 wilayah, jika ada keterbatasan dalam ketersediaan anggaran evaluasi pasca pelatihan.
- c. Penetapan lokasi responden sesuai dengan tempat tugas dan wilayah kerja, dapat diambil secara acak sesuai dengan anggaran yang tersedia.

B. Metode Evaluasi Pasca Pelatihan Dasar CPNS

1. Metode evaluasi pasca pelatihan dilakukan melalui survey yakni secara online dan wawancara. Secara online melalui pengisian kuesioner pada link yang telah diberikan kepada alumni pelatihan. Kuesioner diisi oleh alumni pelatihan, mentor/atasan langsung dan rekan kerja, sedangkan wawancara dilakukan kepada Mentor/atasan langsung alumni dan rekan kerja alumni.
2. Pelaksanaan evaluasi pasca pelatihan dilaksanakan bersamaan dengan monitoring untuk melihat secara langsung aktivitas yang ada di satuan kerja alumni. Metode yang dapat digunakan antara lain dengan survey atau kunjungan/inspeksi ke lapangan, diskusi dengan para pihak yang terkait dengan pelaksanaan pekerjaan serta dapat juga dengan pemantauan dari dokumentasi pelaksanaan pekerjaan atau desk monitoring.
3. Evaluasi pasca Pelatihan Dasar CPNS dilakukan dengan mengkombinasikan metode kuantitatif dan kualitatif. Metode kuantitatif dilakukan dengan mengukur tingkat pemanfaatan alumni Pelatihan Dasar CPNS dalam jabatannya sebagai PNS sedangkan metode kualitatif digunakan untuk mengetahui dan mendeskripsikan dampak dari Pelatihan Dasar CPNS.
4. Evaluasi pasca pelatihan dapat dilakukan secara online melalui zoom meeting dan sebar kuisisioner apabila ada keterbatasan anggaran untuk melakukan evaluasi pasca pelatihan.

C. Penanggungjawab Evaluasi Pasca Pelatihan Dasar CPNS.

Penanggungjawab Evaluasi Evaluasi Pasca Pelatihan Dasar CPNS

Terdiri dari:

1. Pimpinan Lembaga Penyelenggara Pelatihan
2. Tim Penanggungjawab Evaluasi Program
3. Tim Penjamin Mutu Lembaga
4. Tim Evaluasi Pasca Pelatihan
5. Tim Akreditasi Pelatihan Tenaga Administrasi
6. Narasumber Pelatihan Dasar CPNS

BAB III

PELAKSANAAN EVALUASI PELATIHAN DASAR CPNS

A. Konsep Dasar Evaluasi Pasca Pelatihan

Pengukuran keberhasilan sebuah pelatihan dilakukan melalui kegiatan evaluasi pasca pelatihan, untuk mengetahui seberapa bermanfaat pelatihan tersebut terhadap individu, tim, atau organisasinya. Evaluasi pasca pelatihan merupakan rangkaian siklus yang dinamis dan berkesinambungan dalam memberikan umpan balik pada proses perbaikan, penyempurnaan program pelatihan serta pengembangan kompetensi PNS. Tujuan dari evaluasi pasca pelatihan adalah untuk mengetahui manfaat pelatihan terhadap peningkatan kinerja alumni, mengetahui relevansi materi dan pencapaian tujuan pelatihan, mengetahui tingkat penerapan hasil pelatihan, mengetahui faktor penghambat penerapan hasil pelatihan dan mengetahui tingkat pendayagunaan alumni pelatihan.

B. Tahapan Evaluasi Pasca Pelatihan

No	Tahapan EPP	Uraian Aktivitas
1.	Tahapan Persiapan	Pembentukan Tim EPP Pembagian Tugas EPP Penyusunan Instrumen Pembekalan EPP Penentuan Wilayah EPP
2.	Tahapan Pelaksanaan	Metode EPP Penanggungjawab Pelaksanaan EPP
3.	Tahap Pelaporan	Pengumpulan Data EPP Pengolahan Data EPP Analisis Data Menyeluruh Penyimpulan Temuan Rekomendasi dan Pelaporan Penyampaian Laporan EPP Sistematika Laporan EPP

C. Penyusunan Form Evaluasi Pasca Pelatihan Dasar CPNS

1. Penyusunan Instrument

Penyusunan instrument dilakukan oleh Tim Kerja Evaluasi Pasca Pelatihan. Instrumen EPP terdiri dari:

a. Form Evaluasi Pasca Pelatihan untuk Alumni

1) Petunjuk Pengisian

Berilah tanda (X) atau tuliskan jawaban pada tempat yang telah disediakan. Tandailah kolom skor pilihan jawaban sesuai dengan kondisi nyata terkait dengan butir-butir penilaian di bawah ini:

- 1: Tidak Sesuai
- 2: Kurang Sesuai
- 3: Sesuai
- 4: Sangat Sesuai

2) Mengisi Identitas Responden

- 1. Nama Responden:
- 2. Alamat Responden:
- 3. Nama Instansi:
- 4. Jabatan saat Pelatihan:
- 5. Jabatan saat ini:
- 6. Pelatihan yang diikuti: LATSAR CPNS
- 7. Waktu Pelatihan:
- 8. Metode Pelaksanaan: (Pilih salah satu jawaban berikut)
 - (a) Klasikal: Program pelatihan yang jadwal pelaksanaan pembelajarannya dilakukan dengan pembelajaran klasikal (tatap muka) di lembaga pelatihan.
 - (b) Blended Learning: Program pelatihan yang jadwal pelaksanaan pembelajarannya dilakukan secara blended (kombinasi/campuran) antara pembelajaran klasikal (tatap muka) di lembaga pelatihan dengan pelaksanaan pembelajaran secara jarak jauh di tempat kerja.

D. Pelaksanaan EPP Dasar CPNS

Evaluasi Pasca Pelatihan Dasar CPNS merupakan kegiatan untuk mengumpulkan data dan informasi tentang penilaian kesinambungan aktualisasi di tempat kerja. Evaluasi dapat dilaksanakan dalam rentang waktu 12 (dua belas) bulan terhitung setelah berakhirnya penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS.

Pelaksanaan evaluasi pasca pelatihan di tempat kerja terdiri dari:

1. Rangkaian acara pelaksanaan evaluasi pasca pelatihan
 - a. Pembukaan dan pengarahan evaluasi pasca pelatihan oleh atasan langsung alumni pelatihan atau yang mewakili.
 - b. Pembekalan dan *coaching* alumni pelatihan oleh widyaiswara/narasumber pelatihan
 - c. Pembagian instrument evaluasi pasca pelatihan untuk alumni pelatihan dan atasan langsung alumni, dapat menambah instrument untuk rekan kerja alumni dan pengguna jasa alumni jika diperlukan.
 - d. Pendampingan pengisian instrument evaluasi pasca pelatihan oleh tim evaluator/pelaksana EPP.
 - e. Pengumpulan instrument evaluasi pasca pelatihan.
 - f. Pengambilan dokumentasi pelaksanaan evaluasi pasca pelatihan Dasar CPNS.
 - g. Penutupan evaluasi pasca pelatihan oleh tim evaluator/pelaksana EPP, atasan langsung alumni atau yang mewakili.
2. Mengumpulkan data dan informasi EPP
 - a. Pengumpulan data dan informasi EPP dilakukan oleh pelaksana EPP di masing – masing wilayah.
 - b. Pengumpulan data dan informasi EPP terdiri dari instrument EPP untuk alumni, instrument EPP untuk atasan alumni, instrument EPP untuk rekan kerja, notulensi pelaksanaan EPP dan dokumen pendukung yang digunakan sebagai eviden.
3. Pengolahan Data EPP
 - a. Pengolahan data EPP dilaksanakan oleh pelaksana EPP yang terdiri dari widyaiswara dan penyelenggara/staf.

- b. Pengolahan data sesuai dengan ketentuan masing – masing lembaga pelatihan.
 - c. Rekapitan data disusun dalam laporan EPP per wilayah dan diserahkan kepada Tim Kerja EPP.
 - d. Tim Kerja melakukan analisis data secara menyeluruh dari masing – masing wilayah, dibandingkan hasilnya dan disusun dalam 1 (satu) laporan EPP.
4. Penyimpulan Temuan
- a. Tim Kerja menyimpulkan beberapa temuan tentang hambatan dalam kelanjutan aktualisasi serta dampak pelatihan yang ada di beberapa wilayah.
 - b. Tim Kerja merekomendasikan hasil temuan untuk dilaporkan kepada pimpinan lembaga pelatihan dan tim penjamin mutu pelatihan.
5. Penyampaian Laporan EPP
- a. Hasil evaluasi pasca pelatihan disampaikan kepada PPK instansi pemerintah asal alumni pelatihan, pimpinan yang terkait dengan aktualisasi dan Kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN).
 - b. Penyampaian hasil evaluasi pasca pelatihan dapat disampaikan secara elektronik dan desiminasi.
 - c. LAN melalui deputi yang menyelenggarakan urusan di bidang kebijakan pengembangan kompetensi menggunakan hasil evaluasi pasca pelatihan sebagai masukan untuk penyempurnaan program pelatihan dasar CPNS.
 - d. Pemantauan dan evaluasi dilaksanakan secara internal oleh Pusdiklat dan Balai Diklat Keagamaan serta Loka Diklat kegamaan untuk mengukur ketercapaian program, hasil, dan/ atau dampak pelatihan.

BAB IV
SISTEMATIKA PENULISAN LAPORAN
EVALUASI PASCA PELATIHAN DASAR CPNS

A. Sistematika Laporan EPP

Sistematika laporan evaluasi pasca Pelatihan Dasar CPNS disajikan sebagai berikut:

- Bab I Pendahuluan
 - A. Latar Belakang
 - B. Dasar Hukum
 - C. Tujuan dan manfaat
 - D. Ruang Lingkup
 - E. Tahapan Evaluasi Pasca Pelatihan
- Bab II Konsep evaluasi pasca pelatihan
 - A. Konsep Evaluasi Pasca Pelatihan
 - B. Metodologi evaluasi Pasca Pelatihan
 - C. Tahapan Pelaksanaan Evaluasi Pasca Pelatihan
- Bab III Analisis Data EPP Dan Rekomendasi
 - A. Analisis Data EPP
 - B. Rekomendasi
- Bab IV Penutup
- Daftar Pustaka

BAB IV
PENUTUP

Petunjuk Teknis Evaluasi Pasca Pelatihan Dasar CPNS ini merupakan acuan bagi Pusat Pendidikan dan Pelatihan, Balai Diklat Keagamaan, dan Loka Diklat Keagamaan pada Kementerian Agama dalam menyelenggarakan Pelatihan Dasar CPNS. Hal-hal yang belum diatur dalam Petunjuk Teknis ini akan diatur lebih lanjut.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Formulir evaluasi pasca Pelatihan Dasar CPNS.

1. Evaluasi Pasca Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil

(a) Perubahan Sikap Perilaku

Setelah mengikuti Pelatihan Dasar CPNS, bagaimana Anda menilai sikap dan perilaku Anda di tempat kerja?

No.	Pernyataan	Jawaban			
Sikap Perilaku Bela Negara					
1	Mampu menunjukkan sikap perilaku bela negara yakni taat pada hukum dan aturan negara dalam menjalankan tugas jabatan	1	2	3	4
2	Mampu berpikir kritis, analitis, dan objektif dalam menjalankan tugas jabatan	1	2	3	4
3	Dapat melakukan praktik yang mencerminkan kesiapsiagaan fisik dan mental dalam suatu kegiatan yang melatih kedisiplinan, kepemimpinan, kerjasama, dan berinisiatif	1	2	3	4
Nilai-Nilai Dasar PNS					
4	Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat	1	2	3	4
5	Ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan	1	2	3	4
6	Melakukan perbaikan tiada henti	1	2	3	4
7	Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi	1	2	3	4
8	Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien	1	2	3	4
9	Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan	1	2	3	4
10	Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah	1	2	3	4
11	Membantu orang lain belajar	1	2	3	4
12	Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik	1	2	3	4
13	Menghargai setiap orang apa pun latar belakangnya	1	2	3	4
14	Suka menolong orang lain	1	2	3	4
15	Membangun lingkungan kerja yang kondusif	1	2	3	4
16	Memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, NKRI serta pemerintahan yang sah	1	2	3	4
17	Menjaga nama baik sesama ASN, Pimpinan, Instansi, dan Negara	1	2	3	4
18	Menjaga rahasia jabatan dan negara	1	2	3	4
19	Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan	1	2	3	4
20	Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas	1	2	3	4

No.	Pernyataan	Jawaban			
21	Bertindak proaktif	1	2	3	4
22	Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi	1	2	3	4
23	Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah	1	2	3	4
24	Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama	1	2	3	4
Kedudukan dan Peran PNS					
25	Memahami kedudukan, peran, hak dan kewajiban ASN	1	2	3	4
26	Memahami sistem merit dalam pengelolaan ASN	1	2	3	4
27	Memiliki literasi digital	1	2	3	4
28	Mampu memanfaatkan sarana digital dasar dalam organisasi	1	2	3	4
29	Bersifat kritis atas kasus kecakapan digital dasar	1	2	3	4
Fungsi ASN					
30	Mampu melaksanakan kebijakan publik yang telah ditetapkan oleh pemerintah ataupun pimpinan instansi sesuai dengan perundangan-undangan yang berlaku	1	2	3	4
31	Mampu memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas	1	2	3	4
32	Mampu mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia	1	2	3	4

(b) Dampak Pelatihan

Bagaimana penilaian Anda terhadap dampak dari Pelatihan Dasar CPNS dalam pelaksanaan tugas dan jabatan Anda?

No.	Pernyataan	Jawaban			
Keterampilan					
1	Terdapat peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang bersifat umum/administratif	1	2	3	4
2	Terdapat peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang bersifat spesifik, substantif dan/atau bidang yang diperlukan	1	2	3	4
3	Memiliki pengetahuan dan keterampilan jabatan fungsional sesuai dengan formasi jabatannya	1	2	3	4
Keberlanjutan Aktualisasi					
4	Terdapat keberlanjutan Aktualisasi dalam jangka panjang	1	2	3	4
5	Seluruh capaian hasil dari Aktualisasi dapat dicapai dengan baik	1	2	3	4
6	Realisasi hasil aktualisasi tercapai sesuai dengan rencana aktualisasi	1	2	3	4

Menurut Anda, bagaimana faktor berikut ini mendukung pelaksanaan aktualisasi Anda?

No.	Pernyataan	Jawaban			
7	Terdapat dukungan dari Mentor	1	2	3	4
8	Terdapat dukungan Pemangku Kepentingan	1	2	3	4
9	Terdapat dukungan dari Anggota Tim	1	2	3	4
10	Terdapat dukungan Sarana dan Prasarana	1	2	3	4
11	Dijadikan kegiatan rutin dalam menunjang tugas dan fungsi	1	2	3	4

12. Sebutkan faktor pendukung pelaksanaan aktualisasi yang lain, jika ada!

.....

Menurut Anda, bagaimana kendala/hambatan yang dihadapi ketika melaksanakan aktualisasi?

No.	Pernyataan	Jawaban			
13	Pekerjaan rutin menjadi kendala dalam pelaksanaan Aktualisasi	1	2	3	4
14	Kurangnya dukungan dari lingkungan unit kerja	1	2	3	4
15	Keterbatasan sumber daya menghambat pelaksanaan aktualisasi	1	2	3	4

16. Sebutkan kendala/hambatan lain yang dihadapi dalam pelaksanaan aktualisasi, jika ada!

.....

Form Evaluasi Pasca Pelatihan (Atasan Alumni)

1) Petunjuk Pengisian

Berilah tanda (X) atau tuliskan jawaban pada kolom jawaban yang telah disediakan. Tandailah kolom skor pilihan jawaban sesuai dengan kondisi nyata terkait dengan butir-butir penilaian di bawah ini:

- 1: Tidak Sesuai
- 2: Kurang Sesuai
- 3: Sesuai
- 4: Sangat Sesuai

1. Identitas Responden

Nama Responden :
Alamat Responden :
Nama Instansi :
Jabatan saat ini :

2. Identitas Alumni Pelatihan

Nama Alumni :
Nama Instansi :
Jabatan saat Pelatihan :
Jabatan saat ini :
Pelatihan yang diikuti : LATSAR CPNS
Waktu Pelatihan :

3. Metode Pelaksanaan : (Pilih salah satu jawaban berikut)

- a) Klasikal: Program pelatihan yang jadwal pelaksanaan pembelajarannya dilakukan dengan pembelajaran klasikal (tatap muka) di lembaga pelatihan.
- b) Blended Learning: Program pelatihan yang jadwal pelaksanaan pembelajarannya dilakukan secara blended (kombinasi/campuran) antara pembelajaran klasikal (tatap muka) di lembaga pelatihan dengan pelaksanaan pembelajaran secara jarak jauh di tempat kerja.

4. Evaluasi Pasca Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil.

a) Perubahan Sikap Perilaku

Bagaimana penilaian Anda terhadap sikap perilaku staf Anda di tempat kerja setelah mengikuti Pelatihan Dasar CPNS?

No.	Pernyataan	Jawaban			
Sikap Perilaku Bela Negara					
1	Mampu menunjukkan sikap perilaku bela negara yakni taat pada hukum dan aturan negara dalam menjalankan tugas jabatan	1	2	3	4
2	Mampu berpikir kritis, analitis, dan objektif dalam menjalankan tugas jabatan	1	2	3	4
3	Dapat melakukan praktik yang mencerminkan kesiapsiagaan fisik dan mental dalam suatu kegiatan yang melatih kedisiplinan, kepemimpinan, kerjasama, dan berinisiatif	1	2	3	4

Nilai-Nilai Dasar PNS					
4	Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat	1	2	3	4
5	Ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan	1	2	3	4
6	Melakukan perbaikan tiada henti	1	2	3	4
7	Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi	1	2	3	4
8	Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien	1	2	3	4
9	Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan	1	2	3	4
10	Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah	1	2	3	4
11	Membantu orang lain belajar	1	2	3	4
12	Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik	1	2	3	4
13	Menghargai setiap orang apa pun latar belakangnya	1	2	3	4
14	Suka menolong orang lain	1	2	3	4
15	Membangun lingkungan kerja yang kondusif	1	2	3	4
16	Memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, NKRI serta pemerintahan yang sah	1	2	3	4
17	Menjaga nama baik sesama ASN, Pimpinan, Instansi, dan Negara	1	2	3	4
18	Menjaga rahasia jabatan dan negara	1	2	3	4
19	Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan	1	2	3	4
20	Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas	1	2	3	4
21	Bertindak proaktif	1	2	3	4
22	Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi	1	2	3	4
23	Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah	1	2	3	4
24	Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama	1	2	3	4
Kedudukan dan Peran PNS					
25	Memahami kedudukan, peran, hak dan kewajiban ASN	1	2	3	4
26	Memahami sistem merit dalam pengelolaan ASN	1	2	3	4
27	Literasi Digital	1	2	3	4
28	Pemanfaatan Digital dasar dalam organisasi	1	2	3	4
29	Bersifat kritis atas kasus kecakapan digital dasar	1	2	3	4
Fungsi ASN					
30	Mampu melaksanakan kebijakan publik yang telah ditetapkan oleh pemerintah ataupun pimpinan instansi sesuai dengan perundangan-undangan yang berlaku	1	2	3	4
31	Mampu memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas	1	2	3	4
32	Mampu mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia	1	2	3	4

b) Dampak Pelatihan

Bagaimana penilaian Anda terhadap dampak dari Pelatihan Dasar CPNS bagi staf Anda dalam melaksanakan tugas dan jabatannya?

No.	Pernyataan	Jawaban			
Keterampilan					
1	Terdapat peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang bersifat umum/administratif	1	2	3	4
2	Terdapat peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang bersifat spesifik, substantif dan/atau bidang yang diperlukan	1	2	3	4
3	Memiliki pengetahuan dan keterampilan jabatan fungsional sesuai dengan formasi jabatannya	1	2	3	4
Keberlanjutan Aktualisasi					
4	Terdapat keberlanjutan Aktualisasi dalam jangka panjang	1	2	3	4
5	Seluruh capaian hasil Aktualisasi dapat dicapai dengan baik	1	2	3	4
6	Realisasi hasil aktualisasi tercapai sesuai dengan rencana aktualisasi	1	2	3	4

Menurut Anda, bagaimana faktor berikut ini mendukung pelaksanaan aktualisasi staf Anda?

No.	Pernyataan	Jawaban			
7	Terdapat dukungan dari Mentor	1	2	3	4
8	Terdapat dukungan Pemangku Kepentingan	1	2	3	4
9	Terdapat dukungan dari Anggota Tim	1	2	3	4
10	Terdapat dukungan Sarana dan Prasarana	1	2	3	4
11	Dijadikan kegiatan rutin dalam menunjang tugas dan fungsi	1	2	3	4

12. Sebutkan faktor pendukung pelaksanaan aktualisasi yang lain, jika ada!

.....

Menurut Anda, bagaimana kendala/hambatan yang dihadapi ketika staf Anda melaksanakan aktualisasi?

No.	Pernyataan	Jawaban			
13	Pekerjaan rutin menjadi kendala dalam pelaksanaan Aktualisasi	1	2	3	4
14	Kurangnya dukungan dari lingkungan unit kerja	1	2	3	4
15	Keterbatasan sumber daya menghambat pelaksanaan aktualisasi	1	2	3	4

16. Sebutkan kendala/hambatan lain yang dihadapi staf Anda dalam pelaksanaan aktualisasi, jika ada!

.....

Penyusunan instrumen evaluasi pasca Pelatihan Dasar CPNS disesuaikan dengan Salinan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor: 13/K.1/PDP.07/2022 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil. Instrumen evaluasi pasca pelatihan dapat dikembangkan sesuai kebutuhan dalam mendapatkan informasi dan data yang dibutuhkan untuk peningkatan kualitas pelatihan.